
ИСТОКИ И ФОРМЫ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА

Профессиональные династии в бизнесе: специфика и потенциал развития^{1,2}

Л.В. КЛИМЕНКО*, О.Ю. ПОСУХОВА**

***Людмила Владиславовна Клименко** – доктор социологических наук, профессор, Южный федеральный университет. Адрес: 344006, Ростов-на-Дону, Пушкинская, д. 160. E-mail: lucl@yandex.ru

****Оксана Юрьевна Посухова** – кандидат социологических наук, доцент, Южный федеральный университет. Адрес: 344006, Ростов-на-Дону, Пушкинская, д. 160. E-mail: belloks@yandex.ru

Цитирование: Клименко Л.В., Посухова О.Ю. (2020) Профессиональные династии в бизнесе: специфика и потенциал развития // Мир России. Т. 29. № 1. С. 80–102. DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-1-80-102

Воспроизводство профессиональных династий в бизнесе фиксируется во всех странах с рыночной экономикой. Многие ученые утверждают, что семейная преемственность в предпринимательской деятельности является одним из факторов стабильности и роста национальных экономик. Вместе с тем социально-экономические эффекты бизнес-династий амбивалентны: выявляются конструктивные (трансфер человеческого капитала, воспроизводство профессионального этоса) и деструктивные (концентрация капитала, фамилизм и ограничение конкуренции) позиции. Статья основывается на вторичном анализе эмпирических исследований, проведенных в западных странах и России. Показано, что наиболее важным коррелятом профессионального выбора в сфере бизнеса является родительское предпринимательство, которое связано с трансляцией ролевых паттернов, доступом к сложившейся бизнес-сети и ранним формированием профессиональной идентичности.

Можно выделить несколько моделей трансмиссии профессиональных позиций в бизнесе: (1) преемственность (принятие статуса как осознанная ценность и стремление к нему) – активная практика; (2) сохранение статуса (последующие поколения принимают бизнес-наследство как должное/вынужденное) – пассивная практика; (3) отказ/ход от продолжения предпринимательской династии. Успешная преемственность в семейном бизнесе предполагает предварительное планирование процесса передачи управления, пони-

¹ Исследование выполнено при поддержке Российского научного фонда. Проект № 19-18-00320.

² Статья опубликована в рамках проекта НИУ ВШЭ по поддержке публикаций авторов российских образовательных и научных организаций «Университетское партнерство».

вание членами семьи основных принципов и правил преемственности, формирование у наследников необходимого образовательного уровня и практического опыта деятельности.

В России практика наследования капитала и управленческих профессиональных позиций в бизнесе не распространена (в отличие от западных традиций). Формированию бизнес-династий в отечественной экономике препятствуют факторы макроуровня (транзитный институциональный статус семейного предпринимательства), неблагоприятная социально-политическая и экономическая ситуация, факторы мезоуровня (несформированность практик профессиональной преемственности в предпринимательской среде). В большинстве случаев в семьях бизнесменов не выработан системный подход к вопросам передачи капитала, отсутствуют документы, регламентирующие наследование бизнеса, дети не информированы о планах родителей и принципах преемственности, – все это затрудняет создание благоприятных перспектив для формирования устойчивых бизнес-династий в российском обществе.

Ключевые слова: бизнес-династии, профессиональная преемственность, семейное предпринимательство, владельцы капитала, наследники, трансмиссия статуса

Актуальность бизнес-династий для развития экономик целых государств обосновывается в целом ряде исследований межпоколенного семейного предпринимательства [The CS Family 2018; Mannarino, Pupo, Ricotta 2011; Schulze, Gedajlovic 2010; Волков 2016]. В североамериканских странах около 50% собственников-бизнесменов являются предпринимателями второй генерации наследников [Lentz, Laband 1990]. Вместе с тем остаются дискуссионными вопросы эффективности семейного предпринимательства в сравнении с несемейным бизнесом. С одной стороны, эконометрический анализ международных данных показывает, что компании, принадлежащие бизнес-династиям, демонстрируют более высокие показатели рентабельности, окупаемости инвестиций и пр. [The 2019 EY; The CS Family 2018]. С другой стороны, исследования в некоторых европейских странах фиксируют более низкую производительность фирм, управляемых семьями, по сравнению с другими компаниями (в Италии в среднем на 5%, в Норвегии на 14%) [Martin 2012].

Нет однозначного ответа по поводу соотношения конструктивных (поддержание стабильности национальных экономик, формирование и передача профессионального этоса на мезоуровне) и деструктивных (концентрация капитала, фамилизм и ограничение конкуренции) эффектов семейной преемственности в предпринимательской среде. Кроме того, достаточно проблематичной выглядит и сама практика воспроизводства бизнес-династий, т.к., по данным исследований, только третья доля семейных предприятий продолжается во втором поколении, десятая доля – в третьем и только 3% – в четвертом [Klein 2000].

Еще больше вопросов вызывает анализ специфики и перспектив воспроизводства семейного бизнеса в России, где до сих пор не сложилась система учета и анализа количественных показателей развития семейного предпринимательства. Относительно непродолжительный период существования российской рыночной экономики не позволяет делать выводы о долгосрочных перспективах развития бизнес-династий. Также оценку феномена российских бизнес-династий затрудняют достаточно высокая степень «закрытости» бизнес-элит и немногочисленность работ о межпоколенной преемственности в семьях предпринимателей.

В настоящей статье предпринята попытка осмысления широкого круга исследований, анализирующих особенности формирования, механизмы воспроизводства и социально-экономические эффекты династичности в зарубежном и российском бизнесе. Однако в силу географической разрозненности, различной методологии и аналитических инструментов, а также недостаточной комплексности и репрезентативности существующих публикаций (с точки зрения учета профессионально-отраслевых характеристик, уровня масштабности бизнеса, этнокультурных различий, гендерных особенностей и пр.) подобный анализ имеет множество ограничений. В то же время он позволяет увидеть многомерность и амбивалентность данного феномена, а также сформулировать исследовательские гипотезы для последующего эмпирического изучения династичности в российском предпринимательстве.

Роль профессиональных династий в обществе

В российском обществе в последние десятилетия проявляется заметная структурная трансформация, системные характеристики которой отчасти «возвратны» и амбивалентны. Как отмечают О.И. Шкаратан и Г.А. Ястребов, «технологическое развитие нашего общества и его социальная динамика носят инерционный характер, что приводит к избыточной закреплённости членов общества в их профессиональном и социальном статусах» [Шкаратан, Ястребов 2011, с. 7]. Вместе с тем инертность социальной структуры как общее ее свойство подтверждается и в международных исследованиях. С одной стороны, публичная идеология западноевропейских и североамериканских стран предполагает формирование открытой, либеральной и динамичной социальной системы, в которой есть широкий пул возможностей и важны индивидуальные усилия [Hall, Soskice 2001; Dustmann 2004]. С другой стороны, в нескольких масштабных работах о социальной мобильности в западных странах было зафиксировано, что современные развитые демократии также характеризуют тренд на уменьшение проницаемости социальной структуры и наследование классовых преимуществ [Erikson, Goldthorpe 1992; Shavit, Blossfeld 1993; Breen 2004].

В данном контексте профессиональные династии в современных обществах обладают двойственным потенциалом. Лонгитюдные исследования в Англии, Германии и США (с 1980 по 2010 г.), в которых анализируется структурное влияние индивидуальных ориентаций и родительских ресурсов на профессиональный выбор, показывают наличие межпоколенного воспроизводства социально-профессиональных позиций и трудовой сегрегации (несмотря на то, что либеральный режим государства всеобщего благосостояния характеризуется сильным индивидуализмом и самостоятельностью) [Eberharter 2012]. Например, в государственном секторе Италии у сына чиновника вероятность быть нанятым на госслужбу составляет 44%, что В. Скоппа считает прямым проявлением фаворитизма и кумовства [Scoppa 2009]. В другой статье обнаружено, что nepotism влияет на шансы молодых людей благополучно сдать квалификационные экзамены, которые требуются для работы в лицензируемых профессиональных сферах [Aina, Nicolett 2014; Aina, Nicolett 2018]. В исследовании канадского рынка труда была найдена положитель-

ная связь между частотой найма молодого человека в организацию, где работает его родитель, и доходом самого родителя [Corak, Piraino 2011].

Таким образом, в силу того, что династийность основывается на родственных (т.е. примордиальных) характеристиках, профессиональные династии можно оценивать как консервативный конструкт закрепления преимуществ в социальной конкуренции [Мостовая, Посухова, Клименко 2019]. Кроме того, они постепенно превращаются в устойчивые группы профессионально-стратификационной структуры, закрепляющие социальное расслоение. Исходя из теории социального замыкания Ф. Паркина [Parkin 1974; Parkin 1979], профессиональные династии можно отнести к общностям, которые зачастую закрывают доступ, т.е. монополизируют определенные ресурсы и преимущества в профессиональной сфере в целях удовлетворения собственных интересов.

С другой стороны, в трудовых династиях начинается первичная профессиональная социализация, определяющая карьерные траектории молодого поколения [Мансуров 2017; Посухова 2013]. Уровень образования родителей, их экономическое и социальное положение оказывают заметное влияние на жизненные установки и на восприятие детьми того, что является подходящей образовательной и профессиональной карьерой [Constant, Zimmermann 2003; Hertz 2004; Black, Devereux, Salvanes 2005]. Во многих случаях династийность сопровождается позитивацией межпоколенной преемственности через формирование интереса к профессии, оказание взаимопомощи, передачу значимого опыта, поддержание корпоративных стандартов. Как показывает ряд исследований, трансфер человеческого капитала и использование профессиональных связей старшего поколения необязательно влекут за собой эксплуатацию семейных связей и фаворитизм для достижения успеха молодым поколением (например, [Magruder 2010; Ponzio, Scoppa 2011; Kramarz, Skans 2014]).

Помимо этого, в настоящее время в условиях прекариатизации российского общества нарастает актуальность проблемы размывания профессиональной идентичности и преемственности. Все большее количество людей лишается уверенности в ценности своего труда, страдают от неопределенности и правовой незащищенности в сфере их трудовой деятельности [Klimenko, Posukhova 2018; Volchik, Klimenko, Posukhova 2018]. В этих условиях трудовая династийность может минимизировать негативные последствия прекариатизации в силу ранней профессиональной социализации членов династии и семейной капитализации профессиональных знаний в семье. Но в то же время такой индикатор прекариатизации, как отсутствие карьерных перспектив и восходящей социальной мобильности [Клименко, Посухова 2018], определяет деструктивный потенциал профессиональных династий в виде монополизации статуса как практики их самосохранения.

Факторы формирования и структурные особенности профессиональных династий

В целом, говоря о профессиональных династиях в обществе, необходимо подчеркнуть, что они представляет собой локализованные в социально-экономической структуре социальные группы, характеризующиеся кровнородственными отноше-

ниями, в которой несколько поколений осуществляют свою профессиональную деятельность в одной сфере. Феномен династичности включает в себя «закономерности формирования профессиональной идентичности, усвоение профессиональных и корпоративных паттернов поведения» [Зеленков 2007, с. 232–233]. Коллектив ученых, изучающих династии инженеров в России под руководством В.А. Мансурова, трактует данное явление как один из социальных ресурсов, которым располагает работник в частности и группа в целом и который может влиять на исходное и текущее социально-профессиональное положение социально-профессиональной группы [Мансуров 2017; Колесникова 2018]. Профессиональные династии также интерпретируются в контексте межпоколенческого воспроизводства социальных позиций, чьи механизмы детерминированы историческими, социально-экономическими и идеологическими контекстами [Ткач 2008; Посухова 2013].

В зарубежных исследованиях можно выделить ряд работ о факторах формирования профессиональной преемственности в семье, которая очень часто объясняется передачей человеческого капитала. Для потомков профессионалов издержки приобретения необходимых навыков и знаний могут оказаться ниже, чем для остальных желающих освоить эту профессию. Высокие уровни преемственности зачастую фиксируются среди самозанятых [Dunn, Holtz-Eakin 2000; Sørensen 2007], предпринимателей [Lindquist, Sol, van Praag 2015], представителей лицензируемых профессий [Pelizzari 2011], что можно объяснить трансфером не только необходимых компетенций, но и формированием клиентской базы и бизнес-связей.

В теоретической модели Т. Данн и Д. Хольц-Икен человек осуществляет профессиональный выбор, основываясь не только на собственном человеческом и финансовом капитале, но и на переданном его отцом [Dunn, Holtz-Eakin 2000]. В некоторых работах эмпирически показана зависимость решения человека работать на себя от благосостояния его родителей (например, [Parker, van Praag 2006]). Таким образом, есть основания предполагать, что профессиональная преемственность осуществляется частично благодаря передаче финансового капитала от поколения к поколению.

Еще одним каналом, поддерживающим сохранение профессиональных династий, является передача установок и ценностей от родителей к детям. Например, родители-рискфобы с меньшей вероятностью станут предпринимателями и, возможно, передадут свое неприятие риска детям, которые в свою очередь также с меньшей вероятностью выберут предпринимательскую стезю [Dunn, Holtz-Eakin 2000; Fairlie 2002].

Что касается биологических детерминант профессиональной династичности, то нам удалось найти только одну работу, в которой ставится вопрос о соотношении влияния наследственных и постнатальных факторов: на уникальной базе усыновленных шведских детей и их приемных и биологических родителей ученые проанализировали механизм передачи профессий между поколениями (в частности предпринимательства). Авторы пришли к выводу, что постнатальные факторы имеют гораздо большее значение, чем наследственные [Lindquist, Sol, van Praag 2015].

В то же время работы американских социологов о профессиональной преемственности на протяжении даже не двух, а трех и более поколений не выявляют статистически значимой взаимосвязи между профессией бабушек и дедушек и их внуков. В частности, в ходе регрессионного анализа нескольких тысяч роди-

телей, окончивших средние школы штата Висконсин в 1957 г., было выявлено, что образование, профессиональный статус и доход бабушек и дедушек оказывают незначительное влияние на уровень образовательных или профессиональных достижений внуков, при этом родительские позиции уже оказывают значимое влияние на профессиональную траекторию детей [Warren, Hauser 1997]. В то же время в статье финских ученых, анализирующих данные социальной мобильности, показано, что на уровне трех поколений (с 1950 по 2000 г.) наследственный фактор приводит к более высокой вероятности того, что внуки работников сферы обслуживания и самозанятые фермеры будут принадлежать к той же профессиональной когорте [Erola, Moisio 2006]. В медицинской сфере также прослеживается более высокая вероятность межпоколенной преемственности, когда выявляется статистически значимая вероятность (больше на 14%) поступления в медицинскую школу для детей врачей по сравнению с детьми, чьи родители не являются медиками [Lentz, Laband 1989]. Кроме того, юристы второго поколения, которые получают соответствующие трансферты человеческого капитала в семье, имеют более высокий заработок, чем юристы, у которых эти ресурсы отсутствуют [Laband, Lentz 1992].

Исследования профессиональных династий в зарубежном бизнесе

Следует отметить, что общепринятых трактовок в отношении того, что такое бизнес-династия и семейный бизнес, не существует [Гергерт, Пономарева 2018; Мокина 2019]. Такая ситуация связана с многообразием практических форм семейного предпринимательства, а также со спецификой административно-правового регулирования семейного бизнеса. Чаще всего указывается, что он отличается от других разновидностей предпринимательской деятельности тем, что в нем права собственности и наследования, оперативного и/или стратегического управления концентрируются в кругу одной семьи [Chrisman, Chua, Sharma 2005]. В качестве критериев семейного бизнеса выделяют также наличие самоидентификации и преемственности [De Massis, Sharma, Chua, Chrisman 2012]. В последнем случае понятие семейного бизнеса может быть продолжено, с нашей точки зрения, в формате бизнес-династии, когда на протяжении как минимум двух поколений прослеживается практика владения (в различной степени) и управления бизнесом (в различных формах). Важными также являются трансляция ценностно-идентификационного компонента и формирование семейной культуры предпринимательской династии [Zahra, Hayton, Salvato 2004].

Как показывают результаты различных исследований, наиболее важным коррелятом профессионального выбора в сфере бизнеса становится родительское предпринимательство. Наличие родителя-бизнесмена увеличивает вероятность того, что ребенок окажется предпринимателем, в 1,3–3,0 раза [Colombier, Masclet 2008; Dunn, HoltzEakin 2000; Sørensen 2007; Arum, Mueller 2004]. Предпринимательство родителей дает детям возможность приобретать неформальный деловой опыт, находясь в среде семейного бизнеса [Lentz, Laband 1990]. Анализ коррелятов профессиональной династийности в семьях предпринимателей систематизирует С. Паркер, который указывает, что наиболее жизнеспособные версии

концентрируются вокруг следующих сюжетов: (1) трансляция общего человеческого капитала вследствие близости занятых предпринимательством родителей; (2) формирование человеческого капитала в конкретной отрасли или фирме, в том числе включая доступ к бизнес-сети родителей; (3) взаимообусловленность предпочтений между старшим и младшим поколениями, усиливающаяся ролевыми паттернами в семье [Parker 2009].

Упомянутая ранее работа шведских ученых показала, что родительское предпринимательство увеличивает вероятность семейной преемственности в профессии примерно на 60%, причем это справедливо как для биологических детей, так и для приемных. В качестве наиболее вероятного объяснения авторы предлагают приобретение навыков и ролей в результате семейной социализации [Lindquist, Sol, van Praag 2015].

Также рядом социологов анализируется проблема сравнения эффективности работы семейного бизнеса и фирм, управление которыми не зависит от характера наследования, однако в данном вопросе консенсус пока не достигнут. В одних исследованиях показывается большая результативность деятельности семейных фирм по сравнению с несемейными [Anderson, Reeb 2003; Daily, Dollinger 1992]: согласно специальному отчету *Edelman Trust Barometer-2017*, семейным предприятиям потребители и партнеры доверяют больше (на 16 пунктов) [Global Family Business Survey 2018]; в других же утверждается, что функционирование семейного бизнеса значительно осложняется из-за родственных конфликтов [Faccio, Lang, Young 2001].

У. Дайер разработал типологию семейных фирм, в которых имеются уникальные ресурсы, позволяющие им успешно конкурировать на рынке, в то время как компании других типов используют методы управления, влекущие значительные расходы и снижающие эффективность семейного бизнеса. У. Дайер выделяет четыре группы семейных предприятий: (1) семейная фирма-клан (*The Clan Family Firm*), характеризующаяся низкими издержками, которые связаны с передачей бизнеса и высокими семейными активами; (2) профессиональный семейный бизнес с высокими издержками и высокими семейными активами (*The Professional Family Firm*); (3) семейный бизнес основателей (*"Mom and Pop"*) с низкими издержками и высокими семейными обязательствами; (4) «эгоистичная» семейная фирма (*Self-Interested Family Firm*) с высокими издержками и высокими обязательствами. Однако следует уточнить, что сам автор отмечает, что в данной типологии критерий измерения эффективности различных типов семейного бизнеса пока не разработаны.

По данным швейцарского инвестиционного банка *Credit Suisse*, средний возраст семейных фирм в западноевропейских странах составляет 80 лет, в США – 61 год, в Южной Америке – 44 года, в Азии – 37 лет, а в странах Восточной Европы, Ближнего Востока и Африки – 30 лет [The CS Family 2017]. Больше всего старейших бизнес-династий находится в Великобритании: здесь не менее 16% семейных компаний управляются представителями не менее четвертого поколения наследников [Волков 2016, с. 27].

Во многих странах семейный бизнес играет ключевую роль в экономике. В Испании 75% всех компаний – семейные фирмы, деятельность которых вносит 65% вклада в ВВП. В Латинской Америке семейный бизнес приносит 60% ВВП [Волков 2016, с. 26]. В структуре китайского частного бизнеса доля семей-

ных компаний составляет около 90%; более того, прогнозируется значительная повышающаяся динамика бизнес-династийности, поскольку в ближайшие 5–10 лет в Китае примерно 3 млн родителей-предпринимателей планирует передать свое дело детям [Воротилкина 2018, с. 936]. По данным компании KPMG, в Индии семейными фирмами выпускается до 90% промышленной продукции страны, и на таких предприятиях работают 27% трудоспособного населения [Семейный бизнес 2014].

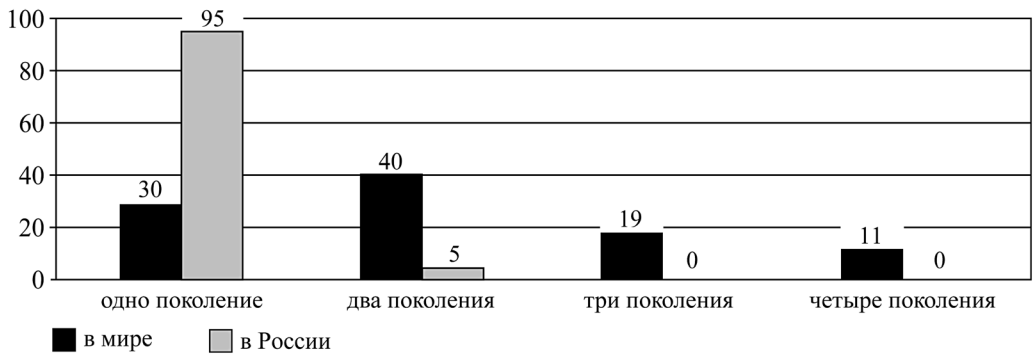
С другой стороны, не так однозначны выводы относительно эффективности работы семейного бизнеса при его переходе к последующей генерации наследников. Многие исследования в разных странах показывают, что семейные фирмы более прибыльны, когда управление осуществляется основателем. Аналитики *Credit Suisse* установили, что в период с 2006 по 2016 г. семейные компании получили совокупный доход в размере 126%, что на 55% опережает средний уровень доходности предприятий из глобального индекса MSCI AC World [The CS Family 2016, p. 2]. Снижение продуктивности семейного бизнеса фиксируется в случае перехода руководства к наследнику [Martin 2012; Mannarino, Pupo, Ricotta 2011; IFERA 2003], хотя некоторые социологи в Италии [Favero, Giglio, Honorati, Panunzi 2006] и Франции [Sraer, Thesmar 2007] отмечают, что бизнес-династии во втором и последующем поколениях более эффективны, чем несемейный бизнес.

Особенности развития бизнес-династий в российском обществе

В западных странах семейные предприятия имеют многолетнюю историю (малый бизнес в Европе по большей части является семейным). В дореволюционной России также сложились традиции семейного предпринимательства, которые надолго прервались в советский период. В настоящее время в российской экономике формируются новые профессиональные бизнес-династии, однако до сих пор не сформирована достоверная и комплексная статистика, характеризующая развитие семейных компаний. Данное обстоятельство связано с транзитным статусом российского семейного предпринимательства, которое еще не получило институционального оформления, тогда как в ряде западных стран существуют государственные программы поддержки семейного бизнеса, издаются специализирующиеся на его изучении периодические журналы, действуют профильные центры в университетах.

В.В. Смирнов подсчитал, что десять лет назад в России было около 2 млн семейных компаний (где учредителем являлся один из членов семьи) [Смирнов 2008], и большая их часть относилась к малому и среднему бизнесу [Жуж, Потий 2018]. Для сравнения: в американской экономике насчитывается около 15 млн семейных фирм, которые контролируются одним человеком или семьей через владение и менеджмент.

Можно утверждать, что в настоящее время семейный бизнес в России имеет сравнительно молодой возраст: по данным исследований PwC, не более 5% частных компаний управляются вторым поколением собственников (рисунок 1).

Рисунок 1. Поколенческая структура семейных компаний в РФ³Таблица 1. Крупнейшие семейные компании России в глобальном рейтинге EY⁴

Компания	Место в рейтинге EY			Выручка в млрд долл. США 2019	Сектор	Семья владельцев
	2019	2017	2016			
«Система»	139	151	–	12,34	инвестиции, телекоммуникации	Евтушенковы
НЛМК	177	196	–	10,06	металлургия	Лисины
«Русал»	180	181	–	9,97	металлургия	Дерипаска
«Северсталь»	221	251	–	7,85	металлургия	Мордашовы
Магнитогорский металлургический комбинат	226	274	–	7,56	металлургия	Рашниковы
«СтройГазМонтаж»	275	442	–	6,28	строительство	Ротенберги
СУЭК	301	374	–	5,69	угольная промышленность	Мельниченко
«Дикси Групп»	337	409	–	4,92	розничная торговля	Кесаевы и Кациевы
ПАО «Мечел»	373	431	–	4,48	металлургия	Зюзины
ТМК	384	–	–	4,39	металлургия	Пумпянские
«Т Плюс»	430	358	–	3,81	электроэнергия и теплоснабжение	Виксельберги
ОАО «ФосАгро»	489	–	442	3,16	потребительский сектор	Гурьевы
«Магнит»	–	97	–	нет информации	розничная торговля	Гилицкие
«Ташир»	–	–	471	нет информации	недвижимость / строительство	Карапетян

³ По данным PwC 2018 г. // <https://www.pwc.ru>⁴ <http://familybusinessindex.com>

Исследования владельцев капитала, проведенные под эгидой Сколково, выявляют, что в 43% случаев семейный бизнес охватывает около половины российских регионов, в 13% – в более чем десяти территориальных субъектах РФ. Многие предприниматели ведут свой бизнес за рубежом (примерно 60% – в европейских странах, около трети – в Америке, еще треть – в странах СНГ) [Исследование владельцев капиталов 2015, с. 20–21]. С точки зрения диверсификации семейного предпринимательства по отраслям и рынкам одной или нескольких стран, в России в одном секторе рынка одной страны владельцы семейного бизнеса составляют 42% (30% в мире), в одном секторе на рынках нескольких стран – 31% (25% в мире), а многоотраслевая направленность и деятельность на рынках нескольких стран охватывает только 6% российских семейных компаний (25% в мире) [Частный и семейный бизнес в России 2018, с. 18].

В 2019 г. компания *Ernst & Young* совместно со швейцарским университетом Санкт-Галлена представила ранжированный по доходам рейтинг крупнейших семейных предприятий мира. В глобальный рейтинг из 500 предприятий вошли 12 компаний России, контрольный пакет акций которых или решающий голос в совете директоров принадлежит одной семье. Из публичных семейных компаний в этот список *Ernst & Young* попали «Русал», «Система», «Северсталь», Трубная металлургическая компания (ТМК), Новолипецкий металлургический комбинат (НЛМК), Магнитогорский металлургический комбинат (ММК), «Мечел», «Т Плюс», «ФосАгро», из непубличных – «Стройгазмонтаж», СУЭК, «Дикси Групп». По данным рейтинга, доля акций, принадлежащих одной семье, в этих компаниях составляет от 40 до 100%, причем большинство российских семейных предприятий представлены металлургическим сектором. С 2017 г. из рейтинга была исключена компания «Магнит», которая перестала быть семейной, но общая численность компаний немного возросла (с 11 в 2017 г. до 12 в 2019 г.) (таблица 1).

Профессиональные династии не только существуют и воспроизводятся в пространстве структурных позиций, но и обладают специфической культурой, а воспроизводство обусловлено фактом нахождения в семье от рождения до взросления. В семье формируется определенный паттерн социального продвижения, конфигурирующийся на пересечении наличных ресурсов (материальных и социальных), а также посредством ценностей и традиций, транслируемых последующим поколениям. По данным компании *Ernst & Young*, семейный бизнес отличается от других коммерческих компаний именно особой системой ценностей владельцев: собственники бизнеса часто ориентируются на нефинансовые цели (преимущество между поколениями, сохранение семейного наследия) [Благотворительность семейного бизнеса 2016]. На современном этапе у 63% представителей частного бизнеса в России есть отчетливое видение системы семейных ценностей и миссии компании, но только у 20% эти правила оформлены документально (для сравнения: в западных странах данные показатели составляет 75 и 49% соответственно) [Частный и семейный бизнес в России 2018, с. 12].

На современном этапе подавляющее большинство семейных компаний испытывают сложности из-за экономической ситуации в России (80% в РФ против 56% в мире). Вторым по значимости негативным фактором в российском предпринимательстве (и шестым в мире) являются ограничения, накладываемые существующим законодательством. Вызовы, связанные с инновационным развитием, и вопросы подбора кадров, в большей степени важны для зарубежных бизнес-

династий (первое место и второе места в рейтинге значимости). Хотя эти позиции также ощутимы для отечественных семейных компаний (третье и шестое места соответственно), для них более значимой становится возросшая конкуренция на внутреннем рынке (63% в РФ против 49% в мире) (рисунок 2).

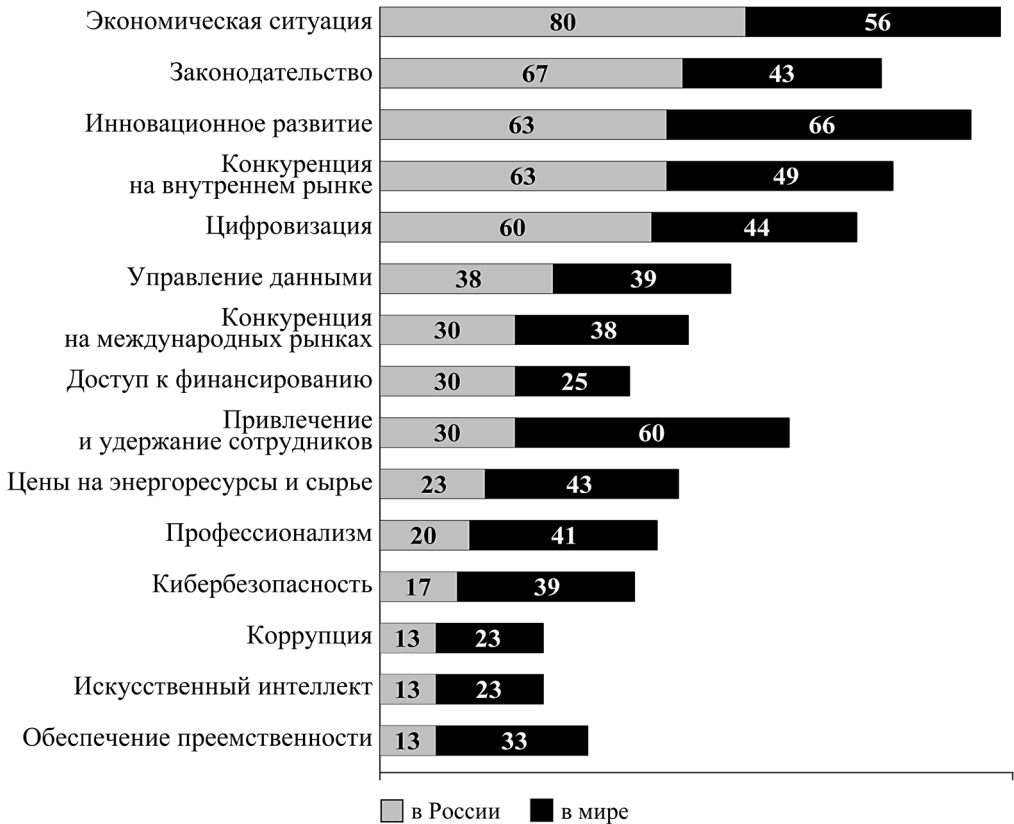


Рисунок 2. Основные вызовы в деятельности и развитии семейного бизнеса⁵

Преемственность в российском семейном бизнесе

Поскольку бизнес-династии в российском обществе находятся в стадии становления, возникают вопросы преемственности: будут ли наследники только владельцами собственности или же полноценными продолжателями семейного бизнеса; какие семейные факторы определяют их идентичность как преемников [Семенова, Черныш, Ваньке 2017, с. 140]. Сами владельцы крупного бизнеса достаточно

⁵ По данным PwC, 2018 г. // <https://www.pwc.ru>

критично оценивают перспективы формирования устойчивых бизнес-династий: по данным Центра управления благосостоянием и филантропией Сколково, только 29% владельцев капиталов в России считают, что крупный бизнес в нашей стране сформирует предпринимательские династии, тогда как противоположного мнения придерживаются 55% опрошенных [Исследование владельцев капиталов 2015, с. 26]. При этом 36% руководителей-собственников крупных российских компаний указали, что планируют передать управление своим бизнесом представителям следующего поколения семьи (57% в мире) [Частный и семейный бизнес в России 2018, с. 34]. Два годами ранее этот показатель был в несколько раз ниже – только 9% (39% в мире) [Частный и семейный бизнес России 2018, с. 21].

Модели управления семейными фирмами часто становятся более сложными и обладают специфичными источниками конфликтности из-за необходимости взаимодействия двух систем (семьи и фирмы), имеющих различные цели, нормы и сложившиеся отношения [Addae-Boateng, Wen, Brew 2015]. Зарубежные ученые фиксируют, что социально-психологические проблемы отношений между собственниками и наследниками, а также другими членами семьи могут помешать эффективной преемственности [Le Breton-Miller, Miller, Steier 2004; Sharma, Chrisma, Pabl, Chu 2001]. Результаты российских исследований подтверждают, что ведущим фактором формирования предпринимательской династии являются качественные характеристики отношений, сложившиеся в кругу семьи [Murzina, Tonysheva 2016; Мурзина, Тоньшева 2015].

Российские ученые предлагают типологизировать собственников семейного бизнеса по характеру установок относительно межпоколенной трансляции предпринимательской деятельности. Основываясь на обширном эмпирическом материале, социологами были выделены четыре типа собственников: «основатели династий» – 33% – работают в семейном бизнесе и хотят его передать по наследству; «мечтатели» – 31% – в бизнесе родственники отсутствуют, но его хотели бы передать; «одиночки в бизнесе» – 19% – в бизнесе родственники отсутствуют, и передавать его не предполагается; «последнее звено» – 17% – в бизнесе родственники присутствуют, но передавать его не предполагается [Murzina, Позняков 2017, с. 1226].

С точки зрения авторов статьи, также следует учитывать устремления и мотивы наследников семейного бизнеса, которые могли быть/могут стать в определенный момент теми, кто будет решать дальнейшую судьбу династии. Исходя из этой позиции, можно выделить несколько моделей трансмиссии социально-профессиональных позиций в бизнес-династиях: (1) преемственность (принятие статуса как осознанная ценность и стремление к нему) – активная практика; (2) сохранение статуса (последующие поколения принимают бизнес-наследство как должное/вынужденное) – пассивная практика; (3) отказ/уход от продолжения предпринимательской династии.

Как отмечают западные экономисты, успешная преемственность в семейном предпринимательстве возможна в случае предварительного планирования процесса передачи управления, понимания членами семьи основных принципов и правил преемственности, формирования у наследников необходимого образовательного уровня и практического опыта деятельности [Bigliardi, Dormio 2009].

Результаты исследований, проведенных в Сколково, показывают, что среди значительной части владельцев капиталов до сих пор не сформировалось четкое понимание модели преемственности бизнеса и во многих семьях отсутствует системный

подход к вопросам передачи капитала [Исследование владельцев капиталов 2015]. Только в каждой пятой семье «есть механизм регулярного семейного обсуждения и принятия решений по этим вопросам», «в большинстве российских состоятельных семей родители либо никогда не обсуждают со своими детьми вопросы благосостояния, либо делают это редко» [Шнак, Мисютина, Слуцкая, Оганесян 2018, с. 6, 8]. По данным анализа Д.В. Волкова, только десятая доля собственников российских компаний имеет документы, регламентирующие передачу бизнеса следующему поколению, а около 80% владельцев бизнеса не обладают четким представлением относительно политики преемственности в компании [Волков 2016, с. 59].

Выявляются также гендерные диспропорции в вопросах преемственности семейного бизнеса: «Потенциальных преемников мужского пола вовлекают в управление семейными активами в два раза чаще, чем девушек» [Шнак, Мисютина, Слуцкая, Оганесян 2018, с. 6]. Необходимо отметить, что зарубежные специалисты усматривают воспроизводство гендерной разницы в выборе сферы занятий передачей профессиональных предпочтений из поколения в поколение [Dunn, Holtz-Eakin 2000; Escriche 2007]. В научной литературе представлены работы по анализу женского лидерства и преемственности в семейном бизнесе, где женщина является и собственником, и управленцем [Fitzgerald, Muske 2002; Poza, Messer 2001]. При этом, в отличие от западных стран, в России практику наследования не только капитала, но и управленческих профессиональных позиций в бизнесе распространенной назвать нельзя.

Семейные паттерны профессионального продвижения сказываются на разных стадиях образования – в школе (различия в оценках), в вузе (ориентация на получение профильного высшего образования как подтверждение семейного статуса). Эмпирические замеры демонстрируют, что в качестве методов подготовки преемников большинство собственников полагаются на родительское воспитание (91%), наставничество (50%) и образовательные учреждения (31%). Дети владельцев компаний получают образование преимущественно в России (63%), за рубежом (3%), а также в нашей стране и на Западе (25%) [Волков 2016, с. 59]. И если новая генерация наследников привлекается к управлению бизнесом, то в большинстве случаев это происходит только после окончания университета [Шнак, Мисютина, Слуцкая, Оганесян 2018, с. 6].

Заключение

Социально-экономический эффект профессиональных династий в бизнесе масштабируется до уровня национальных экономик. Вместе с тем бизнес-династии обладают двойственным потенциалом: с одной стороны, семейная монополия контроля над бизнесом может снижать эффективное управление капиталом (отсутствие или низкая конкуренция, фамилизм, семейные конфликты); с другой стороны, династийность сопряжена с трансфером человеческого капитала, ранним формированием профессиональной идентичности, поддержанием корпоративных стандартов. Можно выделить активные (преемственность или уход) и пассивные (сохранение) модели трансмиссии профессиональных позиций в бизнесе последующему поколению. В России формирование бизнес-династий тормозится

отсутствием институционального закрепления семейного предпринимательства, неблагоприятными социально-политическими условиями и показателями экономического развития, несформированностью устойчивых практик профессиональной преемственности в предпринимательской среде. В будущем исследование следует включить анализ деструктивных эффектов династичности в российском бизнесе на социоструктурном (монополизация ресурсов и возможностей на локальных рынках) и институциональном (модификация профессиональных отношений и нарушение принципов свободной конкуренции) уровнях; также представляются недостаточно изученными различия в характеристиках преемственности в зависимости от масштабов бизнеса и отраслевой принадлежности.

Литература

- Благотворительность семейного бизнеса. Отчет по результатам исследования компании E&Y (2016) // Ernst & Young // <https://www.ey.com/ru/ru/issues/business-environment/ey-blitz-survey-family-business-philanthropy-aug-2016>
- Бурдые П. (2005) Стратегии воспроизводства и способы господства // Бурдые П. Социология социального пространства. СПб, М.: Алетейя, Институт экспериментальной социологии. С. 97–120.
- Волков Д.А. (2016) Особенности организации и управления семейным предпринимательством в условиях России. Диссертация. М.
- Воротилкина А.М. (2018) Анализ особенностей развития семейного бизнеса в России и за рубежом // Российское предпринимательство. Т. 19. № 4. С. 933–944.
- Гергерт Д.В., Пономарева Т.В. (2018) Семейный бизнес как объект междисциплинарного исследования: обзор методологических подходов // Вестник Пермского университета. Серия: экономика. Т. 13. № 1. С. 90–105. DOI: 10.17072/1994-9960-2018-1-90-105
- Жук А.А., Потий А.М. (2018) Институт семейного предпринимательства в современной России // Вопросы регулирования экономики. Т. 9. № 1. С. 50–60.
- Зеленков С.К. (2007) Профессиональная ориентация и трудовая занятость молодежи // Народное образование. № 6. С. 239–242.
- Исследование владельцев капиталов в России-2015. Исследование Центра управления благосостоянием и филантропии (2016) // Сколково // <https://wtc.skolkovo.ru/events/wkd2016/pdf/capitals.pdf>
- Клименко Л.В., Посухова О.Ю. (2018) Карьерные ориентации социетально значимых профессиональных групп российских мегаполисов в условиях прекариатизации // Горшков М.К. (ред.) Россия реформирующаяся. Ежегодник. Выпуск № 16. М.: Новый Хронограф. С. 437–454.
- Колесникова Е.М. (2018) Инженерные династии и перспективы профессиональной биографии молодых специалистов // Социологический журнал. Т. 24. № 1. С. 55–72.
- Мансуров В.А. (2017) Инженерные династии России. М.: РОС.
- Мокина М.И. (2019) Факторы роста семейного бизнеса в России: обзор литературы и направления будущих исследований // Стратегические решения и риск-менеджмент. Т. 10. № 1. С. 88–97.
- Мостовая И.В., Клименко Л.В., Посухова О.Ю. (2019) Методологические аспекты исследования профессиональных династий в российском обществе // Гуманитарий Юга России. № 6. С. 55–70.
- Мурзина Ю.С., Позняков В.П. (2017) Основатели бизнес-династий в России признают значимое влияние семейных отношений на бизнес // Российское предпринимательство. Т. 18. № 7. С. 1215–1232.
- Мурзина Ю.С., Тоньшева Л.Л. (2015) Мотивы собственников в передаче бизнеса преемникам // Экономика и предпринимательство. № 10–1 (63). С. 1147–1155.

- Посухова О.Ю. (2013) Профессиональная династия как результат семейных стратегий: инерция или преемственность? // *Власть*. № 12. С. 100–103.
- Россияне не хотят, чтобы дети продолжили их профессию (2010) // ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 1654. 17 декабря 2010 // <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=1779>
- Семейные ценности: насколько доходны «династические» компании (2017) // РБК. 9 октября 2017 // <https://www.rbc.ru/money/09/10/2017/59d66f599a7947412209ff5d>
- Семейный бизнес в России и в мире: в чем разница? (2014) // *Вести. Экономика*. 18 ноября 2014 // <https://www.vestifinance.ru/articles/49546>
- Семенова В.В., Черныш М.Ф., Ваньке А.В. (2017) Социальная мобильность в России: поколенческий аспект. М.: Институт социологии РАН.
- Смирнов В.В. (2008) Развитие семейного бизнеса как фактор оздоровления экономики России в условиях кризиса. Владимир: ВГУ.
- Ткач О.А. (2008) Заводская династия как социально-культурный феномен: советский и постсоветский периоды. Автореф. дисс. канд. социол. наук. СПб: Социологический институт РАН, Норма.
- Частный и семейный бизнес в России: вчера, сегодня завтра (2016) // PwC // https://www.pwc.ru/ru/new-site-content/fbs/family-business-survey_rus.pdf
- Частный и семейный бизнес в России (2018) // PwC // <https://www.pwc.ru/ru/assets/fbs-report.pdf>
- Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. (2011) Сравнительный анализ процессов социальной мобильности в СССР и современной России // *Общественные науки и современность*. № 2. С. 5–28.
- Шпак А., Мисютина В., Слуцкая М., Оганесян А. (2018) Второе поколение российских владельцев капитала: недостаток информации и опасения за свое будущее // *Сколково* // https://files.skolkovo.ru/Research/unlimited/SKOLKOVO_WTC_Second_Generation_2018_Rus.pdf
- Addae-Boateng S., Wen X., Brew Y. (2015) Contractual Governance, Relational Governance, and Firm Performance: The Case of Chinese and Ghanaian and Family Firms // *American Journal of Industrial and Business Management*, no 5, pp. 288–310.
- Aina C., Nicolett C. (2014) The Intergenerational Transmission of Liberal Professions: Nepotism versus Abilities, University of York, Department of Economics and Related Studies.
- Aina C., Nicolett C. (2018) The Intergenerational Transmission of Liberal Professions // *Labour Economics*, no 51, pp. 108–120. DOI: 10.1016/j.labeco.2017.12.003
- Anderson R.C., Reeb D.M. (2003) Founding-family Ownership and Firm performance: Evidence from the S&P 500 // *Journal of Finance*, no 58, pp. 1301–1328.
- Arum R., Mueller W. (eds.) (2004) *The Reemergence of Self-employment: A Comparative Study of Self-employment Dynamics and Social Inequality*, Princeton NJ: Princeton University Press.
- Bigliardi B., Dormio A.I. (2009) Successful Generational Change in Family Business // *Measuring Business Excellence*, vol. 13, no 2, pp. 44–50.
- Black S.E., Devereux P.J., Salvanes K.G. (2005) Why the Apple Doesn't Fall Far: Understanding Intergenerational Transmission of Human Capital // *American Economic Review*, vol. 95, no 1, pp. 435–447.
- Bourdieu P. (1983) Forms of Capital // *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (ed. Richardson J.G.), Greenwood Press, pp. 241–258.
- Breen R. (ed.) (2004) *Social Mobility in Europe*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Chrisman J.J., Chua J.H., Sharma P. (2005) Trends and Directions in the Development of a Strategic Management Theory of the Theory of the Family Firm // *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 29, no 5, pp. 555–575.
- Colombier N., Masclet D. (2008) Intergenerational Correlation in Self-employment: Some Further Evidence from French ECHP Data // *Small Business Economics*, vol. 30, no 4, pp. 423–437.
- Constant A., Zimmermann K.F. (2003) Occupational Choice across Generations // *Applied Economics Quarterly*, no 49, pp. 299–317.
- Corak M., Piraino P. (2011) The Intergenerational Transmission of Employers // *Journal of Labor Economics*, vol. 29, no 1, pp. 37–68. DOI: 10.1086/656371

- Daily C.M., Dollinger M.J. (1992) An Empirical Examination of Ownership Structure in Family and Professionally Managed Firms // *Family Business Review*, vol. 5, no 2, pp. 117–136.
- De Massis A., Sharma P., Chua J.H., Chrisman J.J. (2012) *Family Business Studies: An Annotated Bibliography*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Dunn T., Holtz-Eakin D. (2000) Financial Capital, Human Capital, and the Transition to Self-Employment: Evidence from Intergenerational Links // *Journal of Labor Economics*, vol. 18, no 2, pp. 282–305.
- Dustmann C. (2004) Parental Background, Secondary School, Track Choice, and Wages // *Oxford Economic Papers*, no 56, pp. 209–230.
- Eberharter V.V. (2012) The Intergenerational Transmission of Occupational Preferences, Segregation, and Wage Inequality: Empirical Evidence from three Countries // *SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research*. No. 506 // <https://ssrn.com/abstract=2172686>
- Erikson R., Goldthorpe J.H. (1992) *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford University Press, USA.
- Erola J., Moisio P. (2006) Social Mobility over Three Generations in Finland, 1950–2000 // *European Sociological Review*, vol. 23, no 2, pp. 169–183.
- Esriche L. (2007) Persistence of Occupational Segregation: The Role of the Intergenerational Transmission of Preferences // *The Economic Journal*, no 117, pp. 837–857.
- Faccio M., Lang L.P.H., Young L. (2001) Dividends and Expropriation // *American Economic Review*, no 91, pp. 54–78.
- Fairlie R.W. (2002) Drug Dealing and Legitimate Self-employment // *Journal of Labor Economics*, vol. 20, no 3, pp. 538–537.
- Favero C., Giglio S., Honorati M., Panunzi F. (2006) The Performance of Italian Family Firms // *CEPR, Discussion Paper*. No. 5786 // <https://ssrn.com/abstract=933143>
- Fitzgerald M., Muske G. (2002) Copreneurs: An Exploration and Comparison to Other Family Businesses // *Family Business Review*, no 15, pp. 1–16.
- Global Family Business Survey (2018) // *PwC* // <https://www.pwc.com/gx/en/family-business-services/assets/pwc-global-family-business-survey-2018.pdf>
- Hall P.A., Soskice D. (2001) Varieties of Capitalism. An Introduction to the Varieties of Capitalism // *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (eds. Hall P.A., Soskice D.), Oxford/New York: Oxford University Press, pp. 71–103.
- Hertz T. (2004) Rags, Riches and Race: The Intergenerational Economic Mobility of Black and White Families in the United States // *Unequal Chances: Family Background and Economic Success* (eds. Bowles S., Gintis H., Osborne M.), Princeton: Princeton University Press, pp. 165–191.
- IFERA (2003). Family Businesses Dominate: Families Are the Key Players around the World, but Prefer the Backstage Positions // *Family Business Review*, no 16, pp. 235–239.
- Klein S.B. (2000) Family Business in Germany: Significance and Structure // *Family Business Review*, vol. 13, no 3, pp. 157–181.
- Klimenko L., Posukhova O. (2018) Societal Determination of Professional Identity in Russian Society // *Opcion*, vol. 34, no 16, pp. 104–114.
- Kamarz F., Skans O.N. (2014) When Strong Ties Are Strong: Networks and Youth Labour Market Entry // *Review of Economic Studies*, vol. 81, no 3, pp. 1164–1200.
- Laband D.N., Lentz B.F. (1992) Self-recruitment in the Legal Profession // *Journal of Labor Economics*, vol. 10, no 2, pp. 182–201.
- Le Breton-Miller I., Miller D., Steier L.P. (2004) Toward an Integrative Model of Effective FOB Succession // *Entrepreneurship-Theory and Practice*, vol. 28, no 4, pp. 305–328.
- Lentz B.F., Laband D.N. (1989) Why So Many Children of Doctors Become Doctors: Nepotism vs. Human Capital Transfers // *Journal of Human Resources*, vol. 24, no 3, pp. 396–413.
- Lentz B.F., Laband D.N. (1990) Entrepreneurial Success and Occupational Inheritance among Proprietors // *Canadian Journal of Economics*, vol. 23, no 3, pp. 563–579.
- Lindquist M.J., Sol J., van Praag M. (2015) Why Do Entrepreneurial Parents Have Entrepreneurial Children? // *Journal of Labor Economics*, vol. 33, no 2, pp. 269–296.
- Magruder J.R. (2010) Intergenerational Networks, Unemployment, and Persistent Inequality in South Africa // *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, no 1, pp. 62–85.

- Mannarino L., Pupo V., Ricotta F. (2011) Family Involvement in Management and Firm Performance: Evidence from Italy. Working Papers 201103, Università della Calabria, Dipartimento di Economia, Statistica e Finanza "Giovanni Anania" // <https://pdfs.semanticscholar.org/4bea/ac4bfd6a4281e0ff305db708200d3fc4334.pdf>
- Martin R.W. (2012) Peculiarities of Financial Management in Family Firms // *International Business & Economics Research Journal*, vol. 11, no 3, pp. 315–322.
- Mocetti S. (2016) Dynasties in Professions and the Role of Rents and Regulation: Evidence from Italian Pharmacies // *Journal of Public Economics*, no 133, pp. 1–10.
- Murzina J.S., Tonyшева L.L. (2016) Succession of Business in Russia: Motives for Owners' Business Transfer under the Conditions of Economic Instability // *Indian Journal of Science and Technology*, no 9, pp. 1–16.
- Murzina J., Turčeková N., Mensh E., Nakonieczny J. (2018) Family Business and Business Dynasties: A Case Study of Russia // *Journal of International Studies*, vol. 11, no 2, pp. 288–303.
- Parker S. (2009) *The Economics of Entrepreneurship*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Parker S.C., van Praag C.M. (2006) Schooling, Capital Constraints, and Entrepreneurial Performance: The Endogenous Triangle // *Journal of Business & Economic Statistics*, vol. 24, no 4, pp. 416–431.
- Parkin F. (1974) Strategies of Social Closure in Class Formation // *The Social Analysis of the Class Structure* (ed. Parkin F.), London: Tavistock.
- Parkin F. (1979) *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*, Columbia University Press.
- Pellizzari M. (ed.) (2011) *Family Ties in Licensed Professions in Italy*, Fondazione Rodolfo De Benedetti, Milan.
- Pellizzari M., Basso G., Catania A., Labartino G., Malacrino D., Monti P. (2011) *Family Ties in Licensed Professions in Italy*, Milan: Fondazione Rodolfo De Benedetti.
- Ponzo M., Scoppa V. (2010) The Use of Informal Networks in Italy: Efficiency or Favoritism? // *The Journal of Socio-Economics*, vol. 39, no 1, pp. 89–99.
- Potts T.L., Schoen J.E., Engel Loeb M., Hulme F.S. (2001) Effective Retirement for Family Business Ownermanagers: Perspectives of Financial Planners, Part II // *Journal of Financial Planning*, vol. 14, no 7, pp. 86–96.
- Poza E., Messer T. (2001) Spousal Leadership and Continuity in the Family Firm // *Family Business Review*, no 14, pp. 25–36.
- Schulze W.S., Gedajlovic E.R. (2010) Whither Family Business? // *Journal of Management Studies*, vol. 47, no 2, pp. 191–204.
- Scoppa V. (2009) Intergenerational Transfers of Public Sector Jobs: a Shred of Evidence on Nepotism // *Public Choice*, vol. 141, no 1–2, pp. 167–188.
- Sharma P., Chrisma J.J., Pabl A.L., Chu J.H. (2001) Determinants of Initial Satisfaction with the Succession Process in Family Firms: A Conceptual Model // *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 25, no 3, pp. 17–35.
- Shavit Y., Blossfeld H.-P. (eds.) (1993) *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*. Social Inequality Series, Westview Press.
- Sørensen J.B. (2007) Closure and Exposure: Mechanisms in the Intergenerational Transmission of Self-employment // *The Sociology of Entrepreneurship* (eds. Ruef M., Lounsbury M.), Bingley: Emerald Group Publishing Limited, pp. 83–124.
- Sraer D., Thesmar D. (2007) Performance and Behavior of Family Firms: Evidence from the French Stock Market // *Journal of the European Economic Association*, no 5, pp. 709–751.
- The 2019 EY and University of St. Gallen Global Family Business Index (2019) // Ernst & Young // https://www.ey.com/en_gl/growth/how-the-world-s-largest-family-businesses-are-responding-to-the-transformative-age
- The CS Family 1000 (2016) // Credit Suisse // <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/studies-publications.html>
- The CS Family 1000 (2017) // Credit Suisse // <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/studies-publications.html>
- The CS Family 1000 (2018) // Credit Suisse // <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/studies-publications.html>

- Volchik V., Klimenko L., Posukhova O. (2018) Socio-economic Sustainable Development and the Precariat: a Case Study of Three Russian Cities // *Entrepreneurship and Sustainability*, vol. 6, no 1, pp. 411–428.
- Warren J.R., Hauser R.M. (1997) Social Stratification across Three Generations: New Evidence from the Wisconsin Longitudinal Study // *American Sociological Review*, vol. 62, no 4, pp. 561–572.
- Zahra S.A., Hayton J.C., Salvato C. (2004) Entrepreneurship in Family vs. Non-Family Firms: A Resource-based Analysis of the Effect of Organizational Culture // *Entrepreneurship Theory & Practice*, vol. 28, no 4, pp. 363–381.
-
-

Business Dynasties: Their Specifics and the Potential for Development

L. KLIMENKO*, O. POSUKHOVA**

***Lyudmila Klimenko** – DSc in Sociology, Professor, Southern Federal University. Address: 160, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344006, Russian Federations. E-mail: lucl@yandex.ru
****Oksana Posukhova** – PhD in Sociology, Associated Professor, Southern Federal University. Address: 160, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344006, Russian Federations. E-mail: belloks@yandex.ru

Citation: Klimenko L., Posukhova O. (2020) Business Dynasties: Their Specifics and the Potential for Development. *Mir Rossii*, vol. 29, no 1, pp. 80–102 (in Russian). DOI: 10.17323/1811-038X-2020-29-1-80-102

Abstract

There is evidence of the reproduction of business dynasties in almost all countries with market economies. Many researchers argue that family succession in business is one of the factors in the stable growth of national economies. The socio-economic effects of business dynasties are ambivalent: they can be both constructive (the transfer of human capital, the reproduction of professional ethos) and destructive (the concentration of capital, familism and the restriction of competition). Both sides are under scrutiny in the study at hand. In this article, we review the empirical research in Western countries and Russia. We conclude that the most important predictor of professional choice in business is parental entrepreneurial past, which involves the transmission of role patterns, access to established business networks, and the early formation of professional identity.

Several models of the transmission of professional positions in business are distinguished: 1) continuity (a value-conscious acceptance of status quo and the desire to preserve it) – an active strategy; 2) maintaining status (subsequent generations take status for granted) – a passive strategy; 3) refusal or withdrawal from the continuation of the business dynasty. Successful succession in a family business involves the preliminary planning of the management transfer; the understanding of the basic principles and the rules of continuity by family members; attaining necessary education

and practical experience. In contrast to Western traditions, in Russia inheriting both capital and a managerial position in business is not common. In Russia, the formation of business dynasties is hindered by macro level factors – the transitory institutional status of family entrepreneurship and an unfavorable socio-political and economic situation; and meso-level factors – the immaturity of the practices of business succession. In most cases, business families have not developed a systematic approach to capital transfer, no legislation regulating business inheritance exists, and children are often not informed about their parents' plans for and principles of succession. We conclude that in Russia the prospects for the formation of sustainable business dynasties are unfavorable.

Key words: business dynasty, professional continuity, family business, owners' capital, heirs, status transmission

References

- Addae-Boateng S., Wen X., Brew Y. (2015) Contractual Governance, Relational Governance, and Firm Performance: The Case of Chinese and Ghanaian and Family Firms. *American Journal of Industrial and Business Management*, no 5, pp. 288–310.
- Aina C., Nicolett C. (2014) *The Intergenerational Transmission of Liberal Professions: Nepotism versus Abilities*, University of York, Department of Economics and Related Studies.
- Aina C., Nicolett C. (2018) The Intergenerational Transmission of Liberal Professions. *Labour Economics*, no 51, pp. 108–120. DOI: 10.1016/j.labeco.2017.12.003
- Anderson R.C., Reeb D.M. (2003) Founding-family Ownership and Firm Performance: Evidence from the S&P 500. *Journal of Finance*, no 58, pp. 1301–1328.
- Arum R., Mueller W. (eds.) (2004) *The Reemergence of Self-employment: A Comparative Study of Self-employment Dynamics and Social Inequality*, Princeton NJ, Princeton University Press.
- Bigliardi B., Dormio A.I. (2009) Successful Generational Change in Family Business. *Measuring Business Excellence*, vol. 13, no 2, pp. 44–50.
- Black S.E., Devereux P.J., Salvanes K.G. (2005) Why the Apple Doesn't Fall Far: Understanding Intergenerational Transmission of Human Capital. *American Economic Review*, vol. 95, no 1, pp. 435–447.
- Blagotvoritel'nost' semejnogo biznesa [Charity of a Family Business] (2016). *Ernst & Young*. Study Report. Available at: <https://www.ey.com/ru/ru/issues/business-environment/ey-blitz-survey-family-business-philanthropy-aug-2016>, accessed 30.11.2019.
- Bourdieu P. (1983) Forms of Capital. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (ed. Richardson J.G.), Greenwood Press, pp. 241–258.
- Bourdieu P. (2005) Strategii vosproizvodstva i sposoby gospodstva [Reproduction Strategies and Methods of Domination]. *Bourdieu P. Sotsiologiya sotsial'nogo prostranstva* [Sociology of Social Space], Moscow, Saint Petersburg, pp. 97–120.
- Breen R. (ed.) (2004) *Social Mobility in Europe*, Oxford, New York: Oxford University Press.
- Chastnyj i semejnyj biznes v Rossii: vchera, segodnya zavtra [Private and Family Business in Russia: Yesterday, Today, Tomorrow] (2016). *PwC*. Available at: https://www.pwc.ru/ru/new-site-content/fbs/family-business-survey_rus.pdf, accessed 30.11.2019.
- Chastnyj i semejnyj biznes v Rossii: [Private and Family Business in Russia] (2018). *PwC*. Available at: <https://www.pwc.ru/ru/assets/fbs-report.pdf>, accessed 30.11.2019.
- Chrisman J.J., Chua J.H., Sharma P. (2005) Trends and Directions in the Development of a Strategic Management Theory of the Theory of the Family Firm. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 29, no 5, pp. 555–575.

- Colombier N., Masclet D. (2008) Intergenerational Correlation in Self-employment: Some Further Evidence from French ECHP Data. *Small Business Economics*, vol. 30, no 4, pp. 423–437.
- Constant A., Zimmermann K.F. (2003) Occupational Choice across Generations. *Applied Economics Quarterly*, no 49, pp. 299–317.
- Corak M., Piraino P. (2011) The Intergenerational Transmission of Employers. *Journal of Labor Economics*, vol. 29, no 1, pp. 37–68. DOI: 10.1086/656371
- Daily C.M., Dollinger M.J. (1992) An Empirical Examination of Ownership Structure in Family and Professionally Managed Firms. *Family Business Review*, vol. 5, no 2, pp. 117–136.
- De Massis A., Sharma P., Chua J.H., Chrisman J.J. (2012) *Family Business Studies: An Annotated Bibliography*, Cheltenham: Edward Elgar.
- Dunn T., Holtz-Eakin D. (2000) Financial Capital, Human Capital, and the Transition to Self-Employment: Evidence from Intergenerational Links. *Journal of Labor Economics*, vol. 18, no 2, pp. 282–305.
- Dustmann C. (2004) Parental Background, Secondary School, Track Choice, and Wages. *Oxford Economic Papers*, no 56, pp. 209–230.
- Eberharter V.V. (2012) The Intergenerational Transmission of Occupational Preferences, Segregation, and Wage Inequality: Empirical Evidence from three Countries. *SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research*. No. 506. Available at: <https://ssrn.com/abstract=2172686>
- Erikson R., Goldthorpe J.H. (1992) *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford University Press, USA.
- Erola J., Moisio P. (2006) Social Mobility over Three Generations in Finland, 1950–2000. *European Sociological Review*, vol. 23, no 2, pp. 169–183.
- Escriche L. (2007) Persistence of Occupational Segregation: The Role of the Intergenerational Transmission of Preferences. *The Economic Journal*, no 117, pp. 837–857.
- Faccio M., Lang L.P.H., Young L. (2001) Dividends and Expropriation. *American Economic Review*, no 91, pp. 54–78.
- Fairlie R.W. (2002) Drug Dealing and Legitimate Self-employment. *Journal of Labor Economics*, vol. 20, no 3, pp. 538–537.
- Favero C., Giglio S., Honorati M., Panunzi F. (2006) The Performance of Italian Family Firms. *CEPR*, Discussion Paper. No. 5786. Available at: <https://ssrn.com/abstract=933143>, accessed 30.11.2019.
- Fitzgerald M., Muske G. (2002) Copreneurs: An Exploration and Comparison to Other Family Businesses. *Family Business Review*, no 15, pp. 1–16.
- Gerbert D.V., Ponomareva T.V. (2018) Semejnij biznes kak ob”ekt mezhdistsiplinarnogo issledovaniya: obzor metodologicheskikh podkhodov [Family Business as an Object of Interdisciplinary Research: Methodological Approach Review]. *Perm University Herald. Economy*, vol. 13, no 1, pp. 90–105. DOI: 10.17072/1994-9960-2018-1-90-105
- Global Family Business Survey (2018). *PwC*. Available at: <https://www.pwc.com/gx/en/family-business-services/assets/pwc-global-family-business-survey-2018.pdf>, accessed 30.11.2019.
- Hall P.A., Soskice D. (2001) Varieties of Capitalism. An Introduction to the Varieties of Capitalism. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (eds. Hall P.A., Soskice D.), Oxford/New York: Oxford University Press, pp. 71–103.
- Hertz T. (2004) Rags, Riches and Race: The Intergenerational Economic Mobility of Black and White Families in the United States. *Unequal Chances: Family Background and Economic Success* (eds. Bowles S., Gintis H., Osborne M.), Princeton: Princeton University Press, pp. 165–191.
- IFERA (2003). Family Businesses Dominate: Families Are the Key Players around the World, but Prefer the Backstage Positions. *Family Business Review*, no 16, pp. 235–239.
- Issledovanie vladel'tsev kapitalov v Rossii-2015 [A Study of Capital Owners in Russia-2015] (2016). *Skolkovo*. Available at: <https://wtc.skolkovo.ru/events/wkd2016/pdf/capitals.pdf>, accessed 30.11.2019.
- Kamarz F., Skans O.N. (2014) When Strong Ties Are Strong: Networks and Youth Labour Market Entry. *Review of Economic Studies*, vol. 81, no 3, pp. 1164–1200.

- Klein S.B. (2000) Family Business in Germany: Significance and Structure. *Family Business Review*, vol. 13, no 3, pp. 157–181.
- Klimenko L., Posukhova O. (2018) Societal Determination of Professional Identity in Russian Society. *Opcion*, vol. 34, no 16, pp. 104–114.
- Klimenko L.V., Posukhova O.Yu. (2018) Kar'ernye orientatsii sotsietal'no znachimykh professional'nykh grupp rossijskikh megapolisov v usloviyakh prekariatizatsii [Career Orientations of Socially Significant Professional Groups of Russian Megacities in the Context of Precariatization. *Russia Reforming*. Yearbook: vol. 16 (ed. Gorshkov M.K.), Moscow: New Chronograph. pp. 437–454.
- Kolesnikova E.M. (2018) Inzhenernye dinastii i perspektivy professional'noj biografii molodykh spetsialistov [Engineering Dynasties and the Professional Prospects of Young Specialists]. *Sociological Journal*, vol. 24, no 1, pp. 55–72.
- Laband D.N., Lentz B.F. (1992) Self-recruitment in the Legal Profession. *Journal of Labor Economics*, vol. 10, no 2, pp. 182–201.
- Le Breton-Miller I., Miller D., Steier L.P. (2004) Toward an Integrative Model of Effective FOB Succession. *Entrepreneurship-Theory and Practice*, vol. 28, no 4, pp. 305–328.
- Lentz B.F., Laband D.N. (1989) Why So Many Children of Doctors Become Doctors: Nepotism vs. Human Capital Transfers. *Journal of Human Resources*, vol. 24, no 3, pp. 396–413.
- Lentz B.F., Laband D.N. (1990) Entrepreneurial Success and Occupational Inheritance among Proprietors. *Canadian Journal of Economics*, vol. 23, no 3, pp. 563–579.
- Lindquist M.J., Sol J., van Praag M. (2015) Why Do Entrepreneurial Parents Have Entrepreneurial Children? *Journal of Labor Economics*, vol. 33, no 2, pp. 269–296.
- Magruder J.R. (2010) Intergenerational Networks, Unemployment, and Persistent Inequality in South Africa. *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, no 1, pp. 62–85.
- Mannarino L., Pupo V., Ricotta F. (2011) *Family Involvement in Management and Firm Performance: Evidence from Italy*. Working Papers 201103, Università della Calabria, Dipartimento di Economia, Statistica e Finanza “Giovanni Anania”. Available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/4bea/ac4bfcd6a4281e0ff305db708200d3fc4334.pdf>, accessed 30.11.2019.
- Mansurov V.A. (2017) *Inzhenernye dinastii Rossii* [Engineering Dynasties of Russia: Monograph], Moscow: ROS.
- Martin R.W. (2012) Peculiarities of Financial Management in Family Firms. *International Business & Economics Research Journal*, vol. 11, no 3, pp. 315–322.
- Mocetti S. (2016) Dynasties in Professions and the Role of Rents and Regulation: Evidence from Italian Pharmacies. *Journal of Public Economics*, no 133, pp. 1–10.
- Mokina M.I. (2019) Faktory rosta semejnogo biznesa v Rossii: obzor literatury i napravleniya budushhikh issledovanij [The Factors of Growth of Family Business in Russia: a Literature Review and Future Research Directions]. *Strategic Decisions and Risk Management*, vol. 10, no 1, pp. 88–97.
- Mostovaya I.V., Klimenko L.V., Posukhova O.Yu. (2019) Metodologicheskie aspekty issledovaniya professional'nykh dinastij v rossijskom obshhestve [Methodological Aspects of Study of Professional Dynasties in Russian Society]. *Humanitarians of the South of Russia*, no 6, pp. 55–70.
- Murzina J.S., Poznyakov V.P. (2017) Osnovateli biznes-dinastij v Rossii priznayut znachimoe vliyanie semejnykh otnoshenij na biznes [Business Dynasty Founders in Russia Recognize Significant Impact of Family Relationships on Business]. *Russian Entrepreneurship*, vol. 18, no 7, pp. 1215–1232.
- Murzina J.S., Tonyшева L.L. (2015) Motivy sobstvennikov v peredache biznesa preemnikom [The Motives of Business Owners in the Transfer of Their Business to Successors]. *Economy and Entrepreneurship*, no 10–1 (63), pp. 1147–1155.
- Murzina J.S., Tonyшева L.L. (2016) Succession of Business in Russia: Motives for Owners' Business Transfer under the Conditions of Economic Instability. *Indian Journal of Science and Technology*, no 9, pp. 1–16.
- Murzina J., Turčková N., Mensh E., Nakonieczny J. (2018) Family Business and Business Dynasties: A Case Study of Russia. *Journal of International Studies*, vol. 11, no 2, pp. 288–303.

- Parker S. (2009) *The Economics of Entrepreneurship*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Parker S.C., van Praag C.M. (2006) Schooling, Capital Constraints, and Entrepreneurial Performance: The Endogenous Triangle. *Journal of Business & Economic Statistics*, vol. 24, no 4, pp. 416–431.
- Parkin F. (1974) Strategies of Social Closure in Class Formation. *The Social Analysis of the Class Structure* (ed. Parkin F.), London: Tavistock.
- Parkin F. (1979) *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*, Columbia University Press.
- Pellizzari M. (ed.) (2011) *Family Ties in Licensed Professions in Italy*, Fondazione Rodolfo Debenedetti, Milan.
- Pellizzari M., Basso G., Catania A., Labartino G., Malacrino D., Monti P. (2011) *Family Ties in Licensed Professions in Italy*, Milan: Fondazione Rodolfo Debenedetti.
- Ponzo M., Scoppa V. (2010) The Use of Informal Networks in Italy: Efficiency or Favoritism? *The Journal of Socio-Economics*, vol. 39, no 1, pp. 89–99.
- Posukhova O.Yu. (2013) Professional'naya dinastiya kak rezul'tat semejnykh strategij: inertiya ili preemstvennost'? [Professional Dynasty as a Result of Family Strategies: Inertia or Continuity?]. *Power*, no 12, pp. 100–103.
- Potts T.L., Schoen J.E., Engel Loeb M., Hulme F.S. (2001) Effective Retirement for Family Business Ownermanagers: Perspectives of Financial Planners, Part II. *Journal of Financial Planning*, vol. 14, no 7, pp. 86–96.
- Poza E., Messer T. (2001) Spousal Leadership and Continuity in the Family Firm. *Family Business Review*, no 14, pp. 25–36.
- Rossiyanе ne khotyat, chtoby deti prodolzhalі ikh professiyu [Russians Do Not Want Their Children to Continue Their Profession] (2010). *VCIOM*, Press Release. No. 1654, December 17, 2010. Available at: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=1779>, accessed 30.11.2019.
- Schulze W.S., Gedajlovic E.R. (2010) Whither Family Business? *Journal of Management Studies*, vol. 47, no 2, pp. 191–204.
- Scoppa V. (2009) Intergenerational Transfers of Public Sector Jobs: a Shred of Evidence on Nepotism. *Public Choice*, vol. 141, no 1–2, pp. 167–188.
- Semejnye tsennosti: naskol'ko dokhodny «dinasticheskie» kompanii [Family Values. How Profitable Are “Dynastic” Companies] (2017). *RBC*, October 9, 2017. Available at: <https://www.rbc.ru/money/09/10/2017/59d66f599a7947412209ff5d>, accessed 30.11.2019.
- Semejnyj biznes v Rossii i v mire: v chem raznitsa? [Family Business in Russia and in the World: Is There A Difference?] (2014). *Vesti*. Available at: <https://www.vestifinance.ru/articles/49546>, accessed 30.11.2019.
- Semenova V.V., Chernykh M.F., Van'ke A.V. (eds.) (2017) *Sotsial'naya mobil'nost' v Rossii: pokolencheskij aspekt* [Social Mobility in Russia: Generational Aspect], Moscow: IS RAN.
- Sharma P., Chrisma J.J., Pabl A.L., Chu J.H. (2001) Determinants of Initial Satisfaction with the Succession Process in Family Firms: A Conceptual Model. *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 25, no 3, pp. 17–35.
- Shavit Y., Blossfeld H.-P. (eds.) (1993) *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries. Social Inequality Series*, Westview Press.
- Shkaratan O.I., Yastrebov G.A. (2011) Sravnitel'nyj analiz protsessov sotsial'noj mobil'nosti v SSSR i sovremennoj Rossii [A Comparative Analysis of the Processes of Social Mobility in the USSR and Modern Russia]. *Social Sciences and Modernity*, no 2, pp. 5–28.
- Shpak A., Misjutina V., Slutskaya M., Oganessian A. (2018) Vtoroe pokolenie rossijskikh vladel'tsev kapitala: nedostatok informatsii i opaseniya za svoe budushhee [The Second Generation of Russian Capital Owners: Lack of Information and Fears for Their Future]. *Skolkovo*. Available at: https://files.skolkovo.ru/Research/unlimited/SKOLKOVO_WTC_Second_Generation_2018_Rus.pdf, accessed 30.11.2019.
- Smirnov V.V. (2008) *Razvitiye semejnogo biznesa kak faktor ozdorovleniya ehkonomiki Rossii v usloviyakh krizisa* [The Development of Family Business as a Factor in the Recovery of the Russian Economy in a Crisis], Vladimir: Voronezh State University.
- Sørensen J.B. (2007) Closure and Exposure: Mechanisms in the Intergenerational Transmission of Self-employment. *The Sociology of Entrepreneurship* (eds. Ruef M., Lounsbury M.), Bingley: Emerald Group Publishing Limited, pp. 83–124.

- Sraer D., Thesmar D. (2007) Performance and Behavior of Family Firms: Evidence from the French Stock Market. *Journal of the European Economic Association*, no 5, pp. 709–751.
- The 2019 EY and University of St. Gallen Global Family Business Index (2019). *Ernst & Young*. Available at: https://www.ey.com/en_gl/growth/how-the-world-s-largest-family-businesses-are-responding-to-the-transformative-age, accessed 30.11.2019.
- The CS Family 1000 (2016). *Credit Suisse*. Available at: <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/studies-publications.html>, accessed 30.11.2019.
- The CS Family 1000 (2017). *Credit Suisse*. Available at: <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/studies-publications.html>, accessed 30.11.2019.
- The CS Family 1000 (2018). *Credit Suisse*. Available at: <https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/studies-publications.html>, accessed 30.11.2019.
- Tkach O.A. (2008) *Zavodskaya dinastiya kak sotsial'no-kul'turnyj fenomen: sovetskij i postsovetskij periody* [The Factory's Dynasty as a Sociocultural Phenomenon: the Soviet and the Post-Soviet Periods], Saint Petersburg.
- Volchik V., Klimenko L., Posukhova O. (2018) Socio-economic Sustainable Development and the Precariat: a Case Study of Three Russian Cities. *Entrepreneurship and Sustainability*, vol. 6, no 1, pp. 411–428.
- Volkov D.A. (2016) *Osobennosti organizatsii i upravleniya semejnym predprinimatel'stvom v usloviyakh Rossii* [Organization and Management Features of Family Business in Russia: a Dissertation], Moscow.
- Vorotilkina A.M. (2018) Analiz osobennostej razvitiya semejnogo biznesa v Rossii i za rubezhom [An Analysis of Development Features of Family Business in Russia and Abroad]. *Russian Entrepreneurship*, vol. 19, no 4, pp. 933–944.
- Warren J.R., Hauser R.M. (1997) Social Stratification across Three Generations: New Evidence from the Wisconsin Longitudinal Study. *American Sociological Review*, vol. 62, no 4, pp. 561–572.
- Zahra S.A., Hayton J.C., Salvato C. (2004) Entrepreneurship in Family vs. Non-Family Firms: A Resource-based Analysis of the Effect of Organizational Culture. *Entrepreneurship Theory & Practice*, vol. 28, no 4, pp. 363–381.
- Zelenkov S.K. (2007) Professional'naya orientatsiya i trudovaya zanyatost' molodezhi [Vocational Orientation and Youth Employment]. *Public Education*, no 6, pp. 239–242.
- Zhuk A.A., Potiy A.M. (2018) Institut semejnogo predprinimatel'stva v sovremennoj Rossii [Institute of Family Entrepreneurship in Modern Russia]. *Issues of Economic Regulation*, vol. 9, no 1, pp. 50–60.